

PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN ACEH TAMIANG

Dewi sartika Wahyuni
Universitas Islam Sumatera Utara
dewi.sartika@gmail.com

ABSTRACT

Research Objectives To determine the effect of workload on the Performance of Personnel Agency and Human Resources Development employees in Aceh Tamiang district, To determine the effect of motivation on the Performance of Personnel and Personnel Development Personnel employees in Aceh Tamiang district, To determine the effect of work environment on the Performance of Personnel Agency employees and Human Resource Development in Aceh Tamiang District, To find out the influence of workload, motivation and work environment on the Performance of Employee and Human Resources Development employees in Aceh Tamiang District. The results of the study There is a significant influence Workload on employee performance in Aceh Regency Human Resources and Human Resources Development Agency, There is a motivating influence on performance in Aceh Regency Human Resources and Human Resources Development Agency, Employee work environment influences employee performance Shows that the work environment can improve performance, Workload, Motivation and Work environment together - a significant effect on the performance of employees in the Human Resources and Human Resources Development Agency in Aceh Tamiang District.

Keyword: workload, motivation, work environment, performance

ABSTRAK : Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten Aceh Tamiang, Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten Aceh Tamiang, Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten Aceh Tamiang, Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh , Terdapat pengaruh yang Motivasi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh , Lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Menunjukan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja, Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh tamiang.

Kata Kunci : beban kerja, motivasi, lingkungan kerja, kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan

terlepas dari peranan tenaga kerja (pegawai). Para pegawai merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mempekerjakan

pegawai yang berkualitas dan berdedikasi tinggi, yang dapat memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya (Jeli dan Reza, 2017:21). Kinerja karyawan yang bernilai positif memberikan bagi perusahaan itu sendiri. Dengan kinerja karyawan yang bernilai positif memberikan rasa optimis bagi perusahaan dalam melaksanakan terobosan-terobosan pengembangan perusahaan baik untuk manajer ekspansi, maupun mengakuisisi perusahaan lain. Sementara kinerja karyawan yang bernilai negatif justru akan menghambat pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, bahkan dapat menurunkan citra perusahaan di mata pesaing. Oleh karenanya perlu di perhatikan upaya-upaya yang dapat meningkat kinerja karyawan, namun berhubungan dengan beban kerja yang di berikan perusahaan. Menurut Meshkati dalam Rivai (2012 : 45), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Ketika beban kerja berlebihan maka pegawai harus di berikan motivasi agar dapat meningkatkan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah di berikan oleh perusahaan

Hamzah B. Uno (2012:71) yang menyatakan; Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan yang

di dapat oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Pekerjaan yang di selesaikan berhubungan dengan lingkungan kerja yang di perusahaan.

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi

Adapun Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten Aceh Tamiang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten Aceh Tamiang
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten Aceh Tamiang.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh tamiang yang berlokasi di perkantoran pemerintah kabupaten aceh tamiang.

2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiakabupaten aceh tamiangyang berjumlah100 orang.

2.3. Sampel

Menurut Sigiyono (2009:60), cara pengambilan sampel untuk subyek yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil berdasarkan persentase dari populasi. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang pegawai Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiakabupaten Aceh Tamiang.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

Studi Kepustakaan

Penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu yang dilakukan dengan membaca buku-buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun tesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan *carabrowsing* di internet untuk mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal atau data-data yang dapat membantu hasil dari penelitian.

Studi Lapangan

Penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan. Jenis kuesioner yang akan digunakan adalah kuesioner terbuka dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan dengan Skala *Likert*

Instrumen Penelitian

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan 2 macam metode analisis deskriptif yaitu

1). Analisis kualitatif

Yaitu metode analisis yang digunakan dengan cara menjelaskan beberapa argumentasi yang berkaitan langsung dengan permasalahan. Dalam hal ini, peneliti menggunakan beberapa teori atau konsep mengenai variabel yang diteliti.

2). Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dan menyatakan variabel-variabel yang menggambarkan persepsi para pegawai terhadap kompetensi, self efficacy, disiplin dan kinerja pegawai dalam kategori-kategori yang ada pada akhirnya menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden. Dalam pengukuran aspek konflik peran, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai digunakan Skala Tingkat (*Likert*) dengan keterangan sebagai berikut:

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Biasa Saja (BS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

2.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen/bebas dan variabel dependen/terikat. Variabel merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2009:93).

2.6. Teknik Analisis Data

2.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Misalnya dalam mengukur kepuasan kerja di mata konsumen diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Untuk mengukur variabel kepuasan kerja, jawaban responden dikatakan valid apabila item-item dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Triton (2005:167).

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila

nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

2.6.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Triton, 2005:168).

Dalam penelitian ini misalnya variabel kompetensi, *self efficacy*, disiplin dan kinerja pegawai masing-masing diukur dalam tiga pertanyaan berupa satu pertanyaan tiap indikator. Misalnya untuk mengukur variabel kompetensi 1 jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang > 0,60 menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang < 0,60 menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya

2.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik peran dan *locus of contro* terhadap, kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X1: Beban Kerja

X2: Motivasi

X3: Lingkungan Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (*Standar error*)

2.7. Uji Hipotesis

Iqbal (2002:144) menyebutkan uji t adalah salah satu uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal. Menurut teori limit terpusat, data dengan ukuran sampel yang besar akan berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji t dapat digunakan untuk menguji data yang sampelnya berukuran besar. Jumlah sampel 30 atau lebih dianggap sampel berukuran besar. Selain itu, uji t ini dipakai untuk menganalisis data yang varians populasinya diketahui. Namun, bila varians populasi tidak diketahui, maka varians dari sampel dapat digunakan sebagai penggantinya.

2.8. Koefisien Determinasi

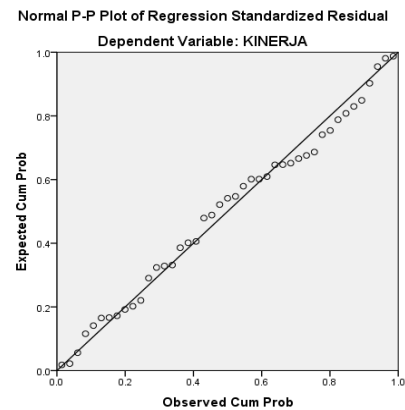
Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel

independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R²*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas akan dideteksi melalui perhitungan regresi dengan SPSS dan uji statistik dengan menggunakan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Di samping menggunakan uji kolmogorov smirnov analisis kenormalan data ini juga didukung dari *Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila grafik yang diperoleh dari input SPSS ternyata titik-titik mendekati garis diagonal dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal. Lebih jelasnya hasil uji normalitas data dapat dilihat pada grafik berikut:



1 Grafik Normalitas

3.2.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolonieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada tabel. Hasil perhitungan multikolonieritas dengan menggunakan uji VIF dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
Uji Multikolonieritas (Uji VIF)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	26.6	9.611		2.76	.009			
BEBAN	.353	.244	.275	1.44	.156	.534	1.873	
MOTIVASI	-.281	.241	-.195	-1.163	.252	.688	1.454	
LINGKUNGAN	.351	.163	.349	2.15	.037	.736	1.358	

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat terlihat bahwa :

- Nilai VIF dari X_1 , X_2 dan X_3 lebih kecil atau di bawah 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.
- Nilai *tolerance* dari X_1 , X_2 dan X_3 lebih besar dari 0,1 ini berarti tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3.2.3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi

ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang terbaik adalah bila tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2
Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.616	9.611		2.769	.009
X1	.353	.244	.275	1.445	.156
X2	-.281	.241	-.195	-1.163	.252
X3	.351	.163	.349	2.156	.037

a. Dependent Variable: Y

Tabel 2 menunjukkan persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 26.616 + 0,353X_1 - 0,281X_2 + 0,351X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika variable beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja bernilai sama dengan nol, maka kinerja akan bernilai sebesar 26.161 satuan dengan kecenderungan mengalami penurunan.
- Jika variabel beban kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,353 satuan.

c. Jika motivasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar -0.281 satuan.

d. Jika lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,351 satuan

3.4. Uji t

Uji ini dilakukan bertujuan untuk melihat tingkat signifikansi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.616	9.611		2.769	.009
X1	.353	.244	.275	1.445	.156
X2	-.281	.241	-.195	-1.163	.252
X3	.351	.163	.349	2.156	.037

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada kriteria pengambilan keputusan bahwa apabila nilai probabilitas < nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis diterima dan sebaliknya, apabila nilai sig. probabilitas > nilai alpha sebesar 0,05, maka hipotesis ditolak (Ghozali, 2001).

Tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi dari beban kerja (X₁) adalah 0.156 nilai ini lebih besar dari nilai alphanya yang sebesar 0.05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi dari Motivasi (X₂) adalah 0.252 nilai ini lebih besar dari nilai alphanya yang sebesar 0.05.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh tamiang. Selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X₃) adalah 0,037 nilai ini lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

3.5. Uji F

Uji serempak dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi kedua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji secara serempak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	128.363	3	42.788	4.249	.011 ^b
Residual	392.707	39	10.069		
Total	521.070	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0.011 Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai Alpha sebesar 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama – sama Kompetensi ,Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh tamiang.

3.6. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk dapat mengetahui besarnya Komitmen, Disiplin dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan Kinerja Guru dapat dilihat pada koefisien determinasinya yang berada pada tabel 5.19 berikut :

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496 ^a	.246	.188	3.17323

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan pada tabel 5.16 diketahui bahwa nilai *R-Square* adalah sebesar 0,246. Artinya bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan Kinerja Guru adalah sebesar 24,6% sisanya 75,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

signifikan terhadap kinerja pegawai dimana lingkungan kerja di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Manusia di Kabupaten Aceh Tamiang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menjadi salah satu pengaruh terbesar di dalam penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jikabeban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja akan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh tamiang. Hal ini memberikan arti bahwa beban kerja berpengaruh positif kepada kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang dimana beban kerja yang terlalu banyak membuat kinerja para pegawai menurun tetapi tidak berpengaruh terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan motivasi yang dimiliki pegawai sudah cukup dan bisa meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada penjelasan – penjelasan sebelumnya maka Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh
2. Terdapat pengaruh yang Motivasi terhadap kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh
3. Lingkungan kerja pegawai berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja, Beban Kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten aceh tamiang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda karya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2014, Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alya Halima (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja pegawai (Studi pada pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)
- Hadari Nawawi , 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Ke-4, Gajah MadaUnivercity Press, Yogyakarta.
- Hamzah B. Uno. (2012). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Jakarta: Bumiaksara
- Handoko, 2011, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT BumiAksara.
- Haryati Kasim(2013), Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Kesehatan Kota Cimahi
- Heidjrahman Suad Husnan, 2013, Manajemen Personalialia, BPFE, Yogyakarta
- Ivancevich, John M, et.al. 2009. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Justine T. Sirait, 2012, Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya. Manusia Dalam Organisasi, Grasindo, Jakarta.
- KoesyantoHerry. 2008. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Mengajar Pada Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Semarang Barat Tahun Ajaran 2006/2007". Vol 3 nomer 2, KEMAS.
- Malthis, 2012, Human Resource Management (edisi 10).Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2008, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Mandar Maju. Bandung.
- Payaman.J Simanjuntak, 2008, Ekonomi Sumber Daya Manusia.Lembaga Penerbit. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2012. Perilaku Organisasi: Kontroversi. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, 2012, Organizational Behaviour.12nd edition. Upper Saddle River: New Jersey.
- Saiful (2016), Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Kab.Jawa timur.
- schultz, 2013, Phschology Work Today (9 Edition). New Jersey, Pearson Education, Inc.
- Sedarmayanti, 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2011, Tata Kerjadan Produktivitas Kerja, SandarMaju. Bandung
- Siagian, 2012, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja., RinekaCipta, Jakarta.
- Sugiyono.2009, Metode Penelitian Bisnis, CV Alfabeta, Bandung.
- Sulaeman, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, BBPE, Yokyakarta.
- Sulaiman (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja, beban kerja,Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten Madiun
- SusetyoJoko, Simanjuntak Risma A, WibisonoRoki C. 2012. "Pengaruh Beban Kerja Mental Dengan Menggunakan Metode Nasa-Task Load Index (TLX) Terhadap Stres Kerja". Jurusan Teknik Industri Institut Sains & Teknologi AKPRIND.
- Tri hartini (2012), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bina Marga Kabupaten Jawa Barat
- Veithzal Rivai dan Jauvani Sagala, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.EdisiKedua, Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Wertherdan Darwis, 2010, Personnel Management and Human Resources, McGraw Hill Ltd, Tokyo
- Wijono, Sutarto. 2006. Pengeruh Kepribadian Type A Dan Peran Terhadap Stres Kerja Manager Madya. INSAN.Vol. 8. No.3